



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

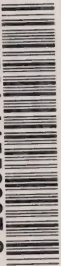
Unemployment Insurance

CAI
HR

-2001


Will quitting my job affect my UI?

3 1761 11556997 2





**Will quitting
my job
affect my UI?**



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

Introduction

We all encounter problems in the workplace. Sometimes these problems, such as changes in personal circumstances or conflicts with supervisors or other employees, may make it difficult or impossible for you to continue working in your present job.

Under the UI program, you may be able to quit your job, if you have “just cause”, and still be eligible for UI benefits. There are certain rules you must follow, and if you quit your job without “just cause”, you will not receive any UI benefits.

This booklet discusses the situations when a person can quit his or her job with “just cause” and still possibly be eligible for Unemployment Insurance (UI) benefits.

A claimant has “just cause” for voluntarily leaving employment when, having considered *all* circumstances, he or she has no reasonable alternative. This booklet describes examples of what is considered “just cause” for quitting a job under the UI Act, provides examples, and explains some of the alternatives you might be expected to take to correct the situation before you quit.

Please note that this book contains examples only, and your situation may be different. Please also note that your Canada Employment Centre (CEC) cannot tell you if you have just cause to quit a job until after you actually apply for benefits. CEC staff can, however, answer general questions about just cause for quitting a job and reasonable alternatives to quitting.

1 Sexual or other harassment

Harassment generally means that a person or a group is directing behaviour towards you that you find offensive, and it is reasonable to believe that the person or group should have known that you would find the behaviour offensive.

Examples

- It may be harassment to be on the receiving end of comments, actions or displays that you find humiliating, degrading or embarrassing.

- Harassment could include exercising authority in a way that compromises your employment, damages your performance at work, endangers your livelihood or interferes with your career.
- Intimidation, threats, blackmail and coercion are also probable harassment.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the problem with your employer;
- request a transfer to another work area;
- seek help from your union;
- use provisions in the collective agreement;
- seek guidance from your provincial labour standards organization or the appropriate human rights agency.

Just cause

It may be “just cause” to leave your job if:

- the harassment is intolerable;
- you pursue reasonable alternatives and they fail to remedy the situation;
- leaving becomes your only reasonable alternative;
- you have a valid reason for not pursuing reasonable alternatives.

2 Obligation to accompany a spouse or dependent child

You may find yourself in circumstances where your spouse or dependent child is required to move a significant distance away and you have to quit your job to accompany him or her.

Examples

- If a spouse is transferred to or finds a job in another part of the country, it may be necessary to accompany him or her.
- It may be necessary to relocate because of illness or serious injury to a dependent child.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- commuting between your new residence and place of work;
- living apart temporarily;
- asking your employer for a leave of absence;
- obtaining employment near your new home before moving;
- commuting to and from a place where your spouse or dependent child is receiving medical treatment.

Just cause

It may be “just cause” to leave your job if:

- your spouse is transferred or obtains employment at a considerable distance from your present home;
- the move of your spouse or dependent child is not temporary;
- the distance is too great to commute;
- your dependent child must live elsewhere and the distance makes it unreasonable for you to make regular visits.

Note

The term “spouse” refers to two persons of different sex who are legally married, as well as persons of different sex in common-law relationships who have lived together for at least 12 months, or have a child or are about to have a child.

3 Discrimination on a prohibited ground

As defined by the *Canadian Human Rights Act*, it is illegal to discriminate against someone on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. Sexual orientation is also recognized by the government as a prohibited ground of discrimination, but only for some purposes.

The *Unemployment Insurance Act* says that discrimination is “just cause” for voluntarily leaving employment when there are no reasonable alternatives. Discrimination should never be tolerated, and when there are no reasonable alternatives to rectifying a situation, you probably have reasonable grounds for leaving your job.

Example

- Your employer prevents you from advancing in the company, or pays you a lower wage or salary, because of your race, national origin, etc.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss ways to resolve the situation with your employer;
- request a transfer away from the person or persons who are discriminating;
- contact your union representative;
- use the provisions under the collective agreement;

- use human rights legislation (in the case of systemic discrimination, such as if you're employer paid you lower wages than your co-workers for reasons other than your experience, e.g. age, sex or marital status).

Just cause

It may be "just cause" to leave your job if:

- there is no reasonable alternative but to leave;
- alternatives failed to remedy the situation;
- you have a valid reason for not using reasonable alternatives.

4 Working conditions that constitute a danger to your health or safety

You have the right to work in a safe, healthy environment. The presence of occasional immediate danger may authorize you to leave the workplace temporarily, but that is not "just cause" for quitting your job. Some jobs by their nature contain a high degree of risk, and you do not have "just cause" to quit because of that risk unless you can show that the employer did not take reasonable safety measures.

Examples

- Dangerous work or dangerous situations that are not a normal part of your job.
- Work that could pose a danger if you're pregnant or breast-feeding.
- Inadequate safety equipment, inadequate training for a potentially dangerous situation and inadequate safety standards.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have "just cause" for quitting, consider the following alternatives:

- request that your employer investigate the situation;
- complain to your union or file a complaint with the agencies responsible for enforcing safety and health legislation;
- request a transfer to another worksite;
- use the provisions in the collective agreement.

Just cause

It may be “just cause” to leave your job if:

- you are in real danger that is not normally part of your job;
- there is no other reasonable alternative;
- all reasonable alternatives have failed to resolve the situation;
- you obtain a medical or other certificate confirming that the working conditions are a hazard to your health.

5 Obligation to care for a child or a member of your immediate family

A situation may arise where you are responsible for taking care of a child or other immediate family member. Under some circumstances this situation may be “just cause” for quitting your job. It is, however, essential to distinguish between the *necessity* of caring for a child or family member and a *simple desire* to do so. It is unlikely that you would have “just cause” as required by the UI Act under the latter.

Examples

- When the child is very young, has a disability or is going through distressing circumstances.
- A situation which makes it unreasonably difficult to care for the child or other immediate family member and still continue working.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- seek help from relatives, friends or neighbours;
- engage someone’s services on a regular basis;
- change your schedule at work;
- share responsibilities with other family members;
- request a leave of absence from your employer.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- your presence is a *necessity* and not just a *simple desire*;
- you are unable to find any reasonable alternative;
- you have exhausted all other possible arrangements.

Note

An immediate family member is normally a spouse or common-law spouse, a dependent child including a child of the spouse or common-law spouse, father, mother, step-father, stepmother and foster parents. A relative living permanently with the person responsible for providing care may also be considered a member of the immediate family.

6 Reasonable assurance of another employment in the immediate future

You may find yourself in a situation where you are offered a more suitable job with another employer. You quit your current job in good faith and then find out that the promised employment has been delayed or even cancelled.

Example

- Another employer promises you a job with his or her company, but breaks that promise after you quit your current employment.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- Be as absolutely certain as possible that you are going to get the new job and that it is going to begin almost immediately.
- If you have already quit and the new employment doesn’t take effect, try to withdraw your resignation and return to your old job.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- you have a genuine promise of immediate employment;
- you are not quitting without assurance of a new job and only hoping to find work;
- the job fell through under circumstances beyond your control.

Note

You only have “just cause” for quitting your current job if you have reasonable assurance that the new job will start almost immediately.

Just being aware of opportunities or hoping that you will find other employment is not enough to justify quitting your current job.

You must have discussed the job with your potential employer and at least have accepted the conditions of employment.

Try and get a written offer of employment.

There should be no break or only a short break when moving from one job to another, unless the new job requires you to relocate.

“Just cause” would probably not apply if you quit a permanent job to go to a temporary one, or if you went from full-time to part-time employment.

7 Significant modification of terms and conditions respecting wages and salary

It is reasonable for you to expect to be paid, without undue delay, the wages or salary agreed to with your employer. Also, you have a right to expect fulfilment of a promise to give you an increase in pay. This applies only if your employer makes a formal promise, not vague promises that keep getting put off.

Example

- Your boss cuts your pay without good reason or reneges on a formal promise to raise your wages or salary.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your employer;
- seek help from your union;
- use provisions in the collective agreement;
- remain in the job until you find work more in line with your expectations.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- your employer does not honour a formal agreement or promise of pay or advancement;
- your employer significantly decreases your pay without justification;
- you unjustly suffer an actual or potential loss of wages;
- you are certain that your employer is unable to meet his or her financial obligations;
- you have exhausted all possible alternatives to resolving the situation.

8 Excessive overtime work or refusal to pay for overtime work

Example

- Your employer requires you to work an excessive amount of overtime or refuses to pay you for overtime work.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your employer;
- seek help from your union;
- use provisions in the collective agreement;
- consider filing a complaint under labour standards legislation.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- you are required to work excessive overtime other than in an emergency or for a short term;
- it is your employer’s requirement, not your desired choice, to work overtime;
- your job does not usually include excessively long hours;
- you are not being compensated by payment or by some other legal mutual agreement;
- you have exhausted all other possible remedies.

Note

- A simple objection to working overtime is not “just cause” for quitting your job.
- It is not “just cause” for quitting if you frequently have to work overtime but are given leave credits in lieu of pay.
- It is not “just cause” when your employer requires you to work overtime in an emergency or for a short term.
- It may be “just cause” for quitting when you are asked to work an excessive amount of overtime, even if you are offered extra pay.
- Refusing to work overtime might result in your dismissal, which would raise a question of possible misconduct.

9 Significant changes in work duties

Your employer is required to respect the terms of your employment or the collective agreement. Your employer should not unilaterally make significant changes in your duties without consulting you or your union or providing compensation.

Examples

- You’re working as a welder or machinist. Your employer suddenly tells you to assume the duties of a janitor, with a corresponding reduction in pay.
- You’re working in a supervisory position, when your employer decides to have you switch duties with one of your subordinates, who then becomes your supervisor.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your employer;
- seek help from your union;
- use provisions in the collective agreement.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- the changes lead to abuse of the employee or they unduly breach the terms and conditions of employment.
- your employer unilaterally makes changes in duties that result in substantial changes in your job;
- the changes could result in decreased pay in the future;
- the changes impose upon you an unreasonable addition of tasks and responsibilities;
- the changes unjustly downgrade your employment;
- you sincerely believe the employer is making the changes to force you to quit;
- you find the situation intolerable, not just difficult, unsatisfactory or unpleasant;
- you have pursued all reasonable alternatives and they have failed to remedy the situation.

Note

- A change in duties does not constitute “just cause” if your job is not covered by specific terms of employment or by a collective agreement, unless the situation is improper or unreasonable.

10 Antagonistic relations between an employee and a supervisor

In virtually every workplace there is bound to be some conflict between employees and supervisors. Serious conflict, however, must be distinguished from occasional friction or animosity.

Examples

- The employee does not perform his or her duties to the supervisor's liking.
- The employee is frequently late.
- The supervisor is overbearing and unreasonably demanding.
- The supervisor makes derogatory comments to the employee or humiliates the employee in front of others.
- The supervisor questions an employee's honesty without reasonable grounds.
- The employee and the supervisor have a personality conflict.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have "just cause" for quitting, consider the following alternatives:

- report the situation to a higher level;
- request a transfer;
- take the situation to your union;
- use the provisions in the collective agreement;
- look for another job before quitting your current one.

Just cause

It may be "just cause" to leave your job if:

- the situation occurs regularly and not just occasionally;
- you are not partially or wholly responsible for aggravating the situation;
- you sincerely believe the supervisor is harassing you in order to force you to quit;
- you have pursued all reasonable alternatives and they have failed to remedy the situation;

- you find you have no reasonable alternative but to quit, even though you have looked for another job without success.

11 Practices of an employer that are contrary to law

You have the legal and moral right to object to practices that are contrary to the law. You can also object to activities that violate regulations and are contrary to established business principles.

Examples

- Your employer insists that you sell alcoholic beverages to minors, or that you sell alcohol outside authorized hours.
- Your employer requires you to falsify documents or make false statements or sell stolen goods.
- Your employer asks you to deliver contraband goods or transport hazardous materials without proper authorization.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your employer;
- seek help from your union;
- use provisions in the collective agreement.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- the practices or activities are clearly illegal;
- you honestly believe the practices or activities are illegal;

- you believe your employer is breaking the law and it is not just a simple disagreement with your employer's policies;
- you have exhausted all possible alternatives to resolving the situation;
- leaving your job becomes your only reasonable alternative, even though you have looked for another job without success.

12 Discrimination with regard to employment because of membership in any association, organization, or union of workers.

You have the right to join or refuse to join an association or union of workers. Neither your employer nor any association or union has the right to prevent you from joining or not joining.

Example

- You lose pay or are denied a promotion as a result of joining a union or being involved in lawful union activities.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your union;
- use provisions in the collective agreement;
- consider taking recourse under labour rights legislation.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- your employer is preventing or attempting to prevent you from participating in lawful union activities;

- a restriction on participating in lawful union activities is imposed by your employer (but it is not just cause to leave your job if the restriction is imposed by your union);
- you have exhausted all possible alternatives to resolving the situation.

Note

- As a member you have the right to observe the lawful rules of the association or union.
- You have the right to participate in lawful union activities and cannot be restricted by your employer or another union.

13 Undue pressure by an employer on employees to leave their employment

A situation may exist where your employer wants you to quit, but rather than build a file to justify letting you go, he or she pressures you to leave by using tactics that make your situation intolerable and the work atmosphere unbearable.

Examples

- There is regular and intense pressure on you to quit.
- Your employer uses constant intimidation, veiled threats or efforts to downgrade you.
- You are given demeaning work.

Reasonable alternatives to quitting

Before assuming that you have “just cause” for quitting, consider the following alternatives:

- discuss the situation with your union;
- use provisions in the collective agreement;
- look for another job before you quit.

Just cause

It *may* be “just cause” to leave your job if:

- over a period of time the pressure becomes truly intolerable;
- the innuendo is persistently threatening and not just mild insinuations;
- you are not leaving only because you have been promised monetary benefits;
- you have made a reasonable effort to find another job.

A reminder

Knowingly making false or misleading statements is an offence under the law. Human Resources Development Canada has control programs to detect abuse of the Unemployment Insurance (UI) Program. We also investigate third party reports of UI abuse.

During the year 1992-93 we conducted over 1.1 million investigations and uncovered about \$392.7 million in overpayments. In addition to recovering overpayments, we have imposed about 151,000 penalties and undertaken 1,215 prosecutions.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation is begun, there is no penalty or prosecution. All overpayments, however, must be paid back.

For further information, contact your local Canada Employment Centre.

Copies of this publication are available on **audio-cassette** or **open-captioned video** from:

Human Resources Development Canada

Communications Directorate

(Unemployment Insurance)

140 Promenade du Portage

Phase IV

Hull, Quebec

K1A 0J9

Produced by Communications (Insurance)
Human Resources Development Canada

Printed in Canada

Rappel

Produire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse constitue une infraction à la loi. Développement des ressources humaines Canada a mis en oeuvre des programmes de contrôle en vue de déceler les cas d'abus à l'endroit du Régime d'assurance-chômage. Nous enquêtons également sur toutes les allégations d'abus signalées par des tierces parties.

Au courant de l'année 1992-1993, nous avons effectué plus de 1,1 million d'enquêtes, découvrant ainsi des trop-payés s'élevant à quelque 392,7 millions de dollars. En plus de recouvrir ces trop-payés, nous avons imposé 151 000 pénalités et nous avons intenté 1 215 poursuites.

Enfin, nous avons une politique concernant la divulgation. Si un prestataire ou un employeur avoue avoir abusé du Régime avant qu'une enquête soit amorcée, il n'y a pas de pénalité ni de poursuite. Dans de tels cas cependant, tous les trop-payés doivent être remboursés.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada le plus près.

Vous pouvez obtenir la présente publication sur audiocassette ou sur vidéocassette sous-titrée à l'adresse suivante :

**Développement des
ressources humaines Canada**
Direction des communications
(Assurance-chômage)
140, promenade du Portage
Phase IV
Hull (Québec)
K1A 0J9

Produit par les Communications (Assurance)
Développement des ressources humaines Canada

Motifs valables

Il *se peut* que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :

- la pression devient à la longue vraiment intolérable;
- il ne s'agit pas d'insinuations anodines, mais de menaces constantes;
- vous ne quittez pas votre emploi uniquement parce qu'on vous a promis des avantages monétaires;
- vous avez fait des efforts raisonnables pour trouver un autre emploi.

- une restriction à l'égard de la participation aux activités syndicales licites est imposée par votre employeur (mais ce n'est pas un motif valable si cette restriction vous est imposée par votre syndicat);
- vous avez appliqué toutes les solutions raisonnables pour redresser la situation.

Observations

- Comme membre, vous avez le droit d'observer les règles licites de l'association ou du syndicat.
- Vous avez le droit de participer aux activités syndicales licites, droit que ne peut restreindre votre employeur ni un autre syndicat.

13 Incitation induite par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi

Il se peut que votre employeur veuille que vous quittiez votre emploi et qu'au lieu de constituer un dossier justifiant votre départ, il vous incite à quitter votre emploi en usant de manœuvres qui rendent votre situation intolérable et le climat de travail insupportable.

Exemples

- De vives pressions sont régulièrement exercées sur vous pour que vous quittiez votre emploi.
- Votre employeur use constamment d'intimidation ou de menaces voilées ou encore s'efforce d'abaisser le niveau de votre poste.
- On vous donne du travail avilissant.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- discuter de la situation avec votre syndicat;
 - vous prévaloir de la convention collective;
 - chercher un autre emploi avant de quitter celui-ci.

- vous croyez que votre employeur enfreint la loi et qu'il ne s'agit pas d'un simple désaccord avec la politique de votre employeur;
- vous avez épuisé toutes les solutions possibles pour redresser la situation;
- quitter votre emploi devient l'unique solution raisonnable, même si vous n'avez pas réussi à trouver un autre emploi.

12 Discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs

Vous avez le droit d'adhérer ou de refuser d'adhérer à une association ou encore à un syndicat de travailleurs. Ni votre employeur ni aucun syndicat ou association n'a le droit de vous empêcher d'y adhérer ou de ne pas y adhérer.

Exemple

- Vous perdez votre salaire ou l'on vous refuse une promotion parce que vous joignez les rangs d'un syndicat ou prenez part à des activités syndicales licites.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- discuter de la situation avec votre syndicat;
 - vous prévaloir de la convention collective;
 - envisager de prendre des mesures en vertu de la législation sur les droits syndicaux.

Motifs valables

Il se peut que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :

- votre employeur vous empêche ou essaie de vous empêcher de participer à des activités syndicales licites;

- vous jugez que vous n'avez d'autre solution raisonnable que de quitter votre emploi, même si vous n'avez pas réussi à trouver un autre emploi.

11 Pratiques de l'employeur contraires au droit

Vous avez le droit légal et moral de vous opposer aux pratiques contraires à la loi. Vous pouvez également vous opposer aux activités qui vont à l'encontre des dispositions réglementaires et des principes d'affaires établis.

Exemples

- Votre employeur insiste pour que vous vendiez des boissons alcoolisées à des mineurs ou en dehors des heures autorisées.
- Votre employeur vous oblige à falsifier des documents, à faire de fausses déclarations ou à vendre des biens volés.
- Votre employeur vous demande de livrer des biens de contrebande ou de transporter du matériel dangereux sans l'autorisation voulue.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- discuter de la situation avec votre employeur;
 - demander l'aide de votre syndicat;
 - vous prévaloir de la convention collective.

Motifs valables

- Il *se peut* que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :
- les pratiques ou activités sont nettement illégales;
 - vous croyez honnêtement que les pratiques ou activités sont illégales;

Exemples

- L'employé n'exécute pas ses fonctions comme le voudrait le superviseur.
- L'employé est souvent en retard.
- Le superviseur se fait autoritaire et trop exigeant.
- Le superviseur tient des propos désobligeants à l'employé ou l'humilie devant les autres.
- Le superviseur met en doute l'honnêteté de l'employé sans motif raisonnable.
- Un conflit de personnalités oppose l'employé et le superviseur.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- signaler la situation à un niveau supérieur;
 - demander une mutation;
 - exposer la situation à votre syndicat;
 - vous prévaloir de la convention collective;
 - chercher un autre emploi avant de quitter celui que vous occupez.

Motifs valables

- Il *se peut* que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :
- la situation se produit régulièrement et non pas simplement de façon occasionnelle;
 - vous n'êtes pas en partie ou entièrement responsable de la détérioration de la situation;
 - vous croyez sincèrement que le superviseur vous harcèle pour vous forcer à quitter votre emploi;
 - vous avez appliqué toutes les solutions raisonnables, mais elles n'ont pas permis de redresser la situation;

Il se peut que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :

- les changements constituent un abus à votre égard ou portent indûment atteinte aux conditions d'emploi;
- votre employeur modifie unilatéralement vos fonctions et vous devez effectuer un travail bien différent du précédent;
- les changements pourraient éventuellement entraîner une diminution salariale;
- les changements vous amènent un surcroît de travail et de responsabilité déraisonnable;
- les changements ont pour effet d'abaisser injustement le niveau de votre poste;
- vous croyez sincèrement que l'employeur apporte ces changements pour vous forcer à quitter votre emploi;
- vous trouvez la situation non seulement difficile ou désagréable, mais intolérable;
- vous avez appliqué toutes les solutions raisonnables, mais elles n'ont pas permis de redresser la situation.

Observation

- En l'absence de conditions d'emploi précises ou d'une convention collective, une modification des fonctions ne constitue pas un motif valable, à moins que la situation soit inconvenante ou déraisonnable.

10 Relations conflictuelles entre un employé et un superviseur

Dans presque tous les milieux de travail, des conflits peu-vent surgir entre employés et superviseurs. Il ne faut toutefois pas confondre le conflit grave avec des frictions ou de l'animosité occasionnelles.

plémentaires dans une situation d'urgence ou pour une brève période.

- Vous êtes peut-être fondé à quitter votre emploi si on exige de vous trop d'heures supplémentaires, et ce, même si on vous offre une paie additionnelle.
- Le refus de faire des heures supplémentaires peut entraîner votre congédiement, ce qui soulèverait la question de l'inconduite.

9 Modification importante des fonctions

Votre employeur est tenu de respecter les conditions de votre emploi ou la convention collective. Il ne devrait pas modifier considérablement vos tâches sans vous consulter ou consulter votre syndicat ou sans offrir une indemnité.

Exemples

- Vous travaillez comme soudeur ou comme mécanicien. Votre employeur vous informe subitement que vous devez effectuer les tâches d'un concierge et que votre paie sera réduite en conséquence.
- Vous occupez un poste permanent de supervision, et votre employeur décide de renverser les rôles entre vous et un de vos subordonnés, lequel devient alors votre superviseur.

Solutions raisonnables

Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :

- discuter de la situation avec votre employeur;
- demander l'aide de votre syndicat;
- vous prévaloir de la convention collective.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- discuter de la situation avec votre employeur;
 - demander l'aide de votre syndicat;
 - vous prévaloir de la convention collective;
 - envisager de déposer une plainte en vertu des dispositions législatives concernant les normes du travail.

Motifs valables

Il se peut que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :

- on exige de vous trop d'heures supplémentaires dans une situation qui n'est pas une urgence ou autrement que pour une brève période;
- c'est votre employeur qui exige de vous les heures supplémentaires et non vous qui souhaitez cette situation;
- votre emploi n'exige habituellement pas trop de longues heures de travail;
- en contrepartie des heures supplémentaires, vous ne recevez aucun paiement, ni n'avez convenu d'un arrangement légal;
- vous avez épuisé toutes les autres solutions possibles.

Observations

- Le simple fait de s'opposer à faire des heures supplémentaires ne constitue pas un motif valable de quitter son emploi.
- Vous n'êtes pas fondé à quitter votre emploi si vous devez fréquemment faire des heures supplémentaires pour lesquelles vous recevez des crédits de congé en remplacement d'une rémunération.
- Vous n'êtes pas fondé à quitter votre emploi si votre employeur exige de vous des heures supplémentaires.

Exemple

- Votre patron réduit votre paie sans raison valable ou manque à la promesse officielle qu'il vous a faite d'augmenter votre rémunération.

Solutions raisonnables

Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :

- discuter de la situation avec votre employeur;
- demander l'aide de votre syndicat;
- vous prévaloir de la convention collective;
- conserver votre emploi jusqu'à ce que vous trouviez un travail qui réponde davantage à vos attentes.

Motifs valables

Il *se peut* que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :

- votre employeur ne respecte pas une entente ou une promesse officielles concernant votre salaire ou votre avancement;
- votre employeur diminue considérablement votre paie sans justification;
- vous subissez injustement une perte réelle ou possible de salaire;
- vous êtes certain que votre employeur ne peut remplir ses obligations financières;
- vous avez épuisé toutes les solutions possibles.

8 Excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci

Exemple

- Votre employeur exige de vous trop d'heures supplémentaires ou refuse de vous payer le travail supplémentaire.

- vous ne quittez pas votre emploi sans l'assurance d'un nouvel emploi et uniquement dans l'espoir de trouver du travail;
- l'emploi vous est refusé pour des raisons indépendantes de votre volonté.

Observations

- Vous êtes fondé à quitter votre emploi uniquement si vous avez l'assurance raisonnable que vous occuperez votre nouvel emploi presque aussitôt.

- Le simple fait d'être au courant des possibilités d'emploi ou d'espérer trouver un autre emploi ne justifie pas votre départ.

- Vous devez avoir discuté de l'emploi avec votre employeur éventuel et avoir au moins avoir accepté les conditions d'emploi.

- Essayez d'obtenir une offre d'emploi écrite.
- Il ne devrait y avoir aucune interruption ou seulement une brève interruption lorsque vous changez d'emploi, à moins que le nouvel emploi n'exige que vous déménagiez.

- La notion de motif valable ne s'appliquerait probablement pas si vous quittez un emploi permanent pour un emploi temporaire ou si vous quittez un emploi à temps plein pour un emploi à temps partiel.

7 Modification importante des conditions de rémunération

Il est raisonnable de vous attendre à recevoir, sans délai excessif, la rémunération convenue avec votre employeur. De plus, vous êtes en droit de vous attendre à l'augmentation salariale qu'il vous a promise. Cela ne vaut que si votre employeur vous fait une promesse officielle, non pas de vagues promesses qui ne sont jamais tenues.

Observation

On entend habituellement par proche parent un conjoint ou un conjoint de fait, un enfant à charge, y compris l'enfant du conjoint ou du conjoint de fait, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère et les parents de famille d'accueil. Un parent qui vit en permanence avec la personne chargée de fournir les soins peut aussi être considéré comme un proche parent.

6 Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat

Il se peut qu'un employeur vous offre un emploi plus convenable. Vous quittez votre emploi actuel de bonne foi et constatez qu'on a retardé ou même annulé votre entrée en fonction dans le poste promis.

Exemple

- Un autre employeur vous promet un emploi dans son entreprise, mais rompt sa promesse après que vous avez quitté l'emploi que vous occupiez.

Solutions raisonnables

Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :

- Soyez absolument certain que vous obtiendrez le nouvel emploi et que vous pourrez entrer en fonction presque immédiatement.
- Si vous avez déjà quitté votre emploi et que vous ne pouvez occuper votre nouveau poste, tentez de retirer votre démission et de reprendre votre ancien emploi.

Motifs valables

Il se peut que vous soyez fondé à quitter votre emploi si :
 ■ on vous a véritablement promis un emploi immédiat;

5 Nécéssité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent

Il se peut que vous ayez à prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent. Dans certains cas, vous êtes peut-être alors fondé à quitter votre emploi. Il est toutefois essentiel d'établir une distinction entre la *nécessité* de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille et le *simple désir* de le faire. S'il ne s'agit que d'un simple désir, il est peu probable que vous soyez fondé à quitter votre emploi comme l'exige la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Exemples

- L'enfant est très jeune, a un handicap ou vit une situation de détresse.
- Vous vous trouvez dans une situation où il est beaucoup trop difficile de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent tout en continuant de travailler.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- solliciter l'aide de parents, d'amis ou de voisins;
 - retenir les services de quelqu'un de façon régulière;
 - modifier votre calendrier de travail;
 - partager les responsabilités avec d'autres membres de la famille;
 - demander un congé à votre employeur.

Motifs valables

- Vous avez *peut-être* un motif valable de quitter votre emploi si :
- votre présence auprès de ce parent découle d'une *nécessité* et non pas d'un *simple désir*;
 - vous ne pouvez trouver d'autre solution raisonnable;
 - vous avez épuisé tous les autres arrangements possibles.

Exemples

- Travail dangereux ou situations dangereuses qui ne font pas normalement partie de votre emploi.
- Travail pouvant constituer un danger si vous êtes enceinte ou si vous allaitez.
- Équipement de sécurité inadéquat, formation insuffisante pour une situation pouvant être dangereuse et normes de sécurité inadéquates.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- demander que votre employeur examine la situation;
 - vous plaindre à votre syndicat ou déposer une plainte auprès des organismes chargés d'appliquer les dispositions législatives concernant la sécurité et la santé;
 - demander une mutation dans un autre lieu de travail;
 - vous prévaloir de la convention collective.

Motifs valables

- Vous avez peut-être un motif valable de quitter votre emploi si :
- vous êtes exposé à un danger réel qui ne fait pas normalement partie de votre emploi;
 - il n'y a aucune autre solution raisonnable;
 - toutes les solutions raisonnables n'ont pas permis de régler la situation;
 - vous avez obtenu un certificat médical ou autre confirmant que les conditions de travail constituent un danger pour votre santé.

Solutions raisonnables

Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :

- discuter des façons de régler la situation avec votre employeur;
- demander une mutation pour vous éloigner de la personne ou des personnes en cause;
- communiquer avec votre représentant syndical;
- vous prévaloir de la convention collective;

- vous prévaloir de la législation sur les droits de la personne (dans le cas de discrimination systémique par exemple si votre employeur vous paie un salaire moindre que vos collègues pour des raisons autres que l'expérience acquise tels que l'âge, le sexe ou votre état civil).

Motifs valables

Vous avez peut-être un motif valable de quitter votre emploi si :

- il n'existe aucune autre solution raisonnable que celle de quitter votre emploi;
- les autres solutions n'ont pas permis de redresser la situation;
- vous avez une raison valable de ne pas appliquer une solution raisonnable.

4 Conditions de travail dangereuses pour votre santé ou votre sécurité

C'est votre droit de travailler dans un milieu sûr et sain. La présence d'un danger immédiat occasionnel peut vous autoriser à quitter temporairement le milieu de travail, mais ne constitue pas un motif valable pour quitter votre emploi. Certains emplois comportent des risques élevés qui ne constituent pas un motif valable de départ, à moins que vous puissiez démontrer que l'employeur n'avait pas pris de mesures de sécurité raisonnables.

- votre conjoint est transféré ou obtient un emploi à une distance considérable de votre domicile actuel;
- le déménagement de votre conjoint ou d'un enfant à votre charge n'est pas temporaire;
- la distance est trop grande pour les trajets quotidiens;
- l'enfant à votre charge doit vivre ailleurs, et il n'est pas raisonnable que vous lui rendiez régulièrement visite vu la distance qui vous sépare.

Observation

Le terme «conjoint» renvoie à deux personnes de sexe différent qui sont légalement mariées, ainsi qu'aux conjoints de fait de sexe différent, qui vivent ensemble depuis au moins 12 mois ou qui ont un enfant ou sont sur le point d'en avoir.

3 Discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite

Au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est illégal d'exercer une discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne gracée. L'État considère également que l'orientation sexuelle est un motif de distinction illicite, mais uniquement à certaines fins. Selon la *Loi sur l'assurance-chômage*, le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi s'il est victime de discrimination et si aucune solution raisonnable ne s'offre à lui. La discrimination ne devrait jamais être tolérée, et lorsqu'aucune solution raisonnable ne permet de redresser la situation, vous avez probablement des motifs raisonnables de quitter votre emploi.

Exemple

- Votre employeur vous empêche de progresser dans l'entreprise ou vous verse un salaire inférieur du fait de votre race, de votre origine nationale, etc.

- vous avez appliqué des solutions raisonnables, mais elles n'ont pas permis de redresser la situation;
- quitter votre emploi devient l'unique solution raisonnable;
- vous avez une raison valable de ne pas appliquer de solutions raisonnables.

2 Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge

Il se peut que votre conjoint ou un enfant à votre charge doive déménager au loin et que vous deviez quitter votre emploi pour l'accompagner.

Exemples

- Vous devez accompagner votre conjoint qui est transféré dans une autre région du pays ou qui y trouve un emploi.
- Vous devez déménager parce qu'un enfant à votre charge est malade ou a subi de graves blessures.

Solutions raisonnables

- Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :
- effectuer des trajets quotidiens entre le nouveau lieu de résidence et le lieu de travail;
 - vivre séparément de façon temporaire;
 - demander à votre employeur un congé;
 - avant de quitter votre emploi actuel, trouver un autre emploi près de votre nouveau domicile;
 - effectuer des trajets quotidiens entre votre domicile et l'endroit où votre conjoint ou votre enfant à charge reçoit des soins médicaux.

Motifs valables

Vous avez peut-être un motif valable de quitter votre emploi si :

1 Harcèlement de nature sexuelle ou autre

Le harcèlement désigne en général le comportement qu'a une personne ou un groupe à votre égard et que vous jugez déplacé; de plus, il est raisonnable de croire que cette personne ou ce groupe aurait dû savoir que vous jugeriez son comportement déplacé.

Exemples

- Le harcèlement pourrait se traduire par des propos, des actes ou des gestes que vous trouvez humiliants, dégradants ou embarrassants.

- L'exercice de l'autorité d'une façon qui compromet votre emploi, nuit à votre rendement au travail, met votre moyen de subsistance en danger ou entrave votre carrière pourrait constituer du harcèlement.

- L'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition peuvent également être considérés comme des manifestations de harcèlement.

Solutions raisonnables

Avant de supposer que vous avez un motif valable de quitter votre emploi, envisagez les solutions suivantes :

- discuter du problème avec votre employeur;
- demander une mutation dans un autre secteur de travail;
- demander l'aide de votre syndicat;
- vous prévaloir de la convention collective;
- demander des conseils à la Commission nationale des droits de la personne ou à l'organisme qui régit les normes du travail.

Motifs valables

Il se peut que vous ayez un motif valable de quitter votre emploi si :

- le harcèlement est intolérable;

Introduction

Nous devons tous faire face à des problèmes dans notre milieu de travail. À cause de ces problèmes, par exemple des changements dans la situation personnelle ou des conflits avec les superviseurs ou d'autres employés, il devient parfois difficile, voire impossible, de garder son emploi.

Dans le cadre du Régime d'assurance-chômage (a.-c.), vous pouvez quitter votre emploi si vous êtes « fondé » à le faire (vous avez un motif valable) et êtes admissible aux prestations d'assurance-chômage. Vous devez suivre certaines règles, et si vous quittez votre emploi sans motif valable, vous ne recevrez pas de prestations d'a.-c.

La présente brochure décrit les cas où une personne a un motif valable de quitter son emploi et demeure admissible aux prestations d'a.-c.

Le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de *toutes* les circonstances, aucune autre solution raisonnable ne s'offre à lui. La présente brochure contient des exemples de motif valable autorisant le prestataire à quitter son emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Elle décrit certaines des solutions que vous seriez peut-être tenu d'appliquer pour corriger la situation avant de quitter votre emploi.

Veuillez noter que cette brochure contient uniquement des exemples. Votre situation peut être différente. De plus, veuillez noter que votre Centre d'emploi du Canada (CEC) ne peut pas vous dire si vous avez un motif valable de quitter votre emploi avant que vous n'ayez présenté une demande de prestations. Les employés du CEC peuvent néanmoins répondre à des questions générales concernant les motifs valables de quitter son emploi ainsi que les alternatives raisonnables à envisager.

Table des matières

Introduction

1

Page

1	Harcèlement de nature sexuelle ou autre	2
2	Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge	3
3	Discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite	4
4	Conditions de travail dangereuses pour votre santé ou votre sécurité	5
5	Nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent	7
6	Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat	8
7	Modification importante des conditions de rémunération	9
8	Excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci	10
9	Modification importante des fonctions	12
10	Relations conflictuelles entre un employé et un superviseur	13
11	Pratiques de l'employeur contraires au droit	15
12	Discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs	16
13	Incitation indue par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi	17

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1994
N° de cat. LU2-140/1994
ISBN 0-662-60325-7

Si je quitte mon emploi, aurais-je droit aux prestations d'assurance- chômage?

Assurance-chômage
Développement des
ressources humaines Canada
Human Resources
Development Canada

